

DOI 10.36074/logos-09.04.2021.v2.05

## БАР'ЄРИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ

ORCID ID: 0000-0001-8528-4054

Павленко Віта Віталіївна

канд. пед. наук, доцент, докторант кафедри  
педагогіки, професійної освіти та управління освітніми закладами  
*Житомирський державний університет імені Івана Франка*

УКРАЇНА

Креативність є об'єктом розгляду різних наук і досліджується у багатьох напрямках. Креативність охоплює широкий спектр діяльності в усіх сферах життя. Різноманіття аспектів досліджуваного явища ускладнює його точне визначення. Креативність часто замінюють поняттями «творчість» та «інноваційність».

Креативність – це створення нових і цінних ідей окремими людьми або невеликими групами людей, що співпрацюють між собою [1, с. 231–252].

Визначення поняття «творчість» є найбільш вживаним у розумінні Морріса Штейна: «творчість – це процес, що веде до утворення нового продукту, який прийнятий як корисний або прийнятний для деяких груп у певний період застосування [8].

Варто згадати концепцію Муні (Mooney'a), у якій творчість стосується і людини, і продуктів її праці, і процесів, інтерпретованих у контексті організацій і закладів. Творчість як якість особистості виявляється у поведінці, результат якої є новим і цінним продуктом. Таким продуктом також може бути і поведінка, адже здатність виробляти нові й цінні продукти – це і дії, і когнітивні процеси, й індивідуальні особливості.

З поняттям «творчість» зв'язане поняття «інновація», в зміст якого закладено організаційний контекст. Інновація – це реалізація креативної ідеї.

На думку Веста (Westa), можливо назвати лише ті наслідки творчої роботи, які пов'язані з командною діяльністю [9]. Інновація полягає у свідомому впровадженні та застосуванні на робочому місці, у діяльності групи працівників чи організацій ідей, процесів, продуктів, які є новими для такого середовища, команди чи організації й метою яких є поліпшення функціонування цих структур.

Існує тенденція до застосування поняття «творчість» у сфері ділового та професійного життя, пов'язаного з організаціями, і використання його в інших галузях, оскільки воно несе в собі мистецькі чи наукові підтексти.

Таким чином, зазначимо, що поняття «інновації», «креативність» і «творчість» пов'язуються одним з одним, однак учені вважають, що вони різні. Креативність визначається як створення корисних ідей у різних сферах, тоді як інновації – це ефективне впровадження креативної ідеї в колективі.

У літературі згадуються різні фактори, які блокують креативний розвиток педагогів. Вони пов'язані з економічними перешкодами, системою оплати праці, ставленням до креативності на робочому місці та кліматом у школі [5, с. 171–183; 7, с. 69–76]. До них також належать: надмірна бюрократія, занадто розгалужені, централізовані структури, неадекватні системи стимулювання, недостатня циркуляція інформації або занадто авторитарна система управління.

У таблиці 1 зазначено 10 категорій, які визначають фактори, пов'язані з відданістю, почуттям свободи, атмосферою, стилем управління, спілкуванням,

наявними ресурсами, мотивацією та статусом бюрократії, й сфери, які приховують важливі бар'єри для креативності.

Таблиця 1

### Фактори розвитку креативності

Категорії	Фактори розвитку креативності
<b>Свобода (ризик)</b>	Незалежність функціонування в закладі освіти. У середовищі свободи вчителя це надає автономність і можливість приймати рішення у своїй діяльності. Вони мають можливість взяти на себе ініціативу досягнення «чогось»; ділитися результатами праці та знаннями з колегами. У середовищі несвободи педагоги працюють за суворими правилами та рекомендаціями. Вони виконують свою роботу за заздалегідь визначеними шаблонами. Толерантність за двозначність та невпевненість у роботі. У ситуації, коли школа приймає ризиковані рішення вчителів, реалізуються сміливі ідеї. У середовищі без ризику переважають обережність і нерішучість. Учителі намагаються убезпечити себе від відповідальності та ініціативи.
<b>Зміни та обов'язки</b>	Ступінь участі вчителів у повсякденній роботі, довгострокові цілі та бачення. Якщо рівень включеності у діяльність високий, працівники відчуваються мотивованими та зобов'язаними зробити свій внесок в освіту. Середовище динамічно надихає. Вчителі знаходять радість і сенс у тому, що вони роблять. Натомість у ситуації, коли вони не беруть участь у житті закладу, відчуваються апатично і відчужено. Їх не цікавить успіх.
<b>Ресурси</b>	Безкоштовний доступ до потрібної кількості ресурсів, включаючи людей, матеріали, час, засоби та інформацію.
<b>Стиль керівництва (контроль)</b>	Вищий стиль управління. Директор дозволяє висловлювати думки, заохочує ідеї, використовує конструктив критики, не здійснює суворого нагляду та контролю. Працівники здійснюють творчу діяльність. У середовищі контролю, примусу, не маючи відчуття свободи, боячись критики, вчителі відмовляються від будь-якої ініціативи.
<b>Атмосфера (дебати, переговори, підтримка нових ідей)</b>	Спонтанність і розслабленість, їх вільний прояв на місці роботи. Спокійна і легка весела атмосфера. За протилежних умов атмосфера жорстка, гнітюча і «важка». Жарти і сміх недоречні й не схвалюються. Тут також важливий спосіб обробки нових ідей. В атмосфері підтримки вчителі прислухаються і спонукають один одного проявляти ініціативу. Створюються можливості для творчого тестування ідей. Коли розглядаються нові ідеї, атмосфера позитивна і конструктивна. Під час обговорення багато різних позицій. В іншому випадку вони підкоряються авторитарним зразкам, не задаючи жодних запитань. Коли підтримка низька, автоматично спрацьовує відповідь «ні». Типовою відповіддю на запропоновані ідеї є пошук вини та перешкод.
<b>Комунікація (інформаційний потік)</b>	Ефективний потік інформації – кожен може все дізнатись, учителі діляться результатами своєї роботи, не ховаючись від чого-небудь, пов'язаного з їх роботою. Коли комунікація заблокована, інформація надходить односторонньо – від керівництва до підлеглих; важко здобути доступ до джерела інформації.
<b>Конфлікт</b>	Особиста та емоційна напруга. Якщо рівень конфлікту високий, учителі в колективі «ненавидять одне одного», перебувають у стані внутрішньої війни, пліткують, не контролюють свої імпульси.
<b>Бюрократія</b>	Усі види формальних перешкод – регламенти, правила, стандарти, процедури, формальні вимоги тощо.
<b>Мотивація</b>	Система мотивації та підтримки працівників включає не тільки матеріальну винагороду, але і нематеріальні заохочення, наприклад, можливість відвідувати конференції та навчатися.
<b>Статус / оцінка</b>	Показ творчої діяльності та її оцінка залежить від статусу вчителя.

Креативність у закладі освіти проявляється у формі спостережуваної поведінки, яка є своєрідним вираженням, умовою прояву креативності, що веде до створення нових і цінних продуктів [3].

Аналіз джерел дозволяє припустити, що впровадження інновацій суттєво визначається моделлю організаційної структури школи. Чим більш централізована та ієрархічна структура, тим вищий рівень бар'єрів у закладі освіти. У закладі освіти, в якому існує багато рівнів підлеглих посад, середовище характеризується суворою дисципліною з вимогою чіткого виконання строго визначених команд. Тоді основними детермінантами поведінки є влада та авторитет, а також незаперечна залежність від керівництва.

Структура керівництва школи як специфічний метод контролю та управління, що додатково підтримується джерелом системних стандартів, великою бюрократією і відсутністю вільного потоку інформації та знань, руйнує ініціативу, спонукаючи вчителів лише до того, щоб виконувати накази і те, що є частиною їх суворого обов'язку. Таке середовище сприяє створенню бар'єрів у творчій діяльності [2, с. 303–310].

Авторитаризм й обмеження свободи дій, неефективне спілкування і брак ресурсів є основними складовими середовища школи, є несприятливими для творчих ініціатив. Зростання креативності вчителів, що підвищує ефективність і продуктивність освітнього процесу, відбуватиметься, коли буде створений відповідний робочий клімат, усунуться авторитарні бар'єри стилю управління, що обмежує свободу дій, неефективне спілкування і брак ресурсів, що включає фінансові ресурси, час, матеріали, знання і компетентність колег. На жаль, в Україні ще існує авторитарний стиль керівництва, за якого підтримуються безліч правил і процедур, що обмежують креативні ідеї працівників [6, с. 125–150].

Слід пам'ятати, що креативні ідеї часто народжуються несподівано, зненацька, тому креативність не можна розвивати у формалізованій структурі закладу. Для креативності на робочому місці необхідний низький ступінь офіційності, ліберальний стиль управління, відкритість, варіативні та гнучкі інформаційні канали, широкий перелік різноманітних і різноспрямованих стимулів та можливість безкоштовного, тобто без консультацій з керівництвом, розпорядження коштами для фінансування роботи та винагороди працівників. Орієнтація школи на інноваційну діяльність також повинна бути зв'язаною з постійним регулюванням і вдосконаленням організаційної структури. Делегування повноважень, децентралізація прийнятих рішень, підвищення гнучкості структур, підтримка горизонтальної комунікації, створення мобільних груп працівників, не підпорядкованих ієрархічним системам, – це напрями діяльності, які сприяють створенню сприятливих для розвитку креативності умов.

У школі існує багато бар'єрів, які заважають розвивати креативність учнів: поверхнєве навчання; поділ на предмети; надання переваги дисциплінованим і слухняним учням; незалученість до безпосередності в дії [4, с. 1].

Загалом, бар'єри для розвитку креативності учнів у школі можна розділити на такі, які пов'язані з традиційним сприйняттям ролі школи, та труднощі впровадження (час, компетенції та мотивація вчителів, матеріальні умови в школі). Однак варто зазначити, що школи, й особливо деякі вчителі, в останні десятиліття докладають зусилля для створення клімату з метою розвитку креативності учнів.

К. Шмідт [10, с. 22] звернув увагу на наявність як когнітивних, так і емоційно-мотиваційних бар'єрів у розвитку креативності (табл. 2). Деякі з них тісно пов'язані з особистими характеристиками учня, але більшість із них можуть бути обмежені відповідною організацією навчального процесу.

Таблиця 2

**Основні когнітивні, емоційні та мотиваційні  
бар'єри розвитку креативності**

Навчальні бар'єри	Емоційно-мотиваційні бар'єри
низький ступінь сприйняття; збідніле мислення; відсутність відкритості для нового змісту; передчасне завершення проблемної ситуації; нездатність бачити очевидне; домінування репродуктивної уяви.	страх перед невідомим; відраза до новизни; відсутність наполегливості; страх перед осудом і глузуванням; страх перед ризиком; надмірний конформізм і підпорядкування групі.

**Висновки.** Отже, застосовуючи різні форми і методи роботи на уроках та в позакласній роботі можна поступово зменшувати або усувати бар'єри. Важливо створити таке середовище, яке спонукатиме проявляти інтерес та досліджувати безліч можливостей рішення, пропонувати і розробляти ідеї та робити висновки, поступово адаптуючи їх до більш креативного розв'язання проблем.

**Список використаних джерел:**

- [1] Amabile, M. & Gryskiewicz, D. (1989) The Creative Environment Scales: Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*, (2), 231–252.
- [2] Ekvall, G. & Ryhammar, L. (1999) The Creative Climate: Its Determinants and Effects at a Swedish University. *Creativity Research Journal*, (12), 303–310.
- [3] Ekvall, G. & Tangeberg-Anderson, Y. (1986) *Working Climate and Creativity: A Study of an Innovative Newspaper Office*. *Journal of Creative Behavior*, (3).
- [4] Fazlagić, J. (2018) *Cechy osób kreatywnych*. Випущено з: [bit.ly/2H0AUxp](https://bit.ly/2H0AUxp)
- [5] Isaksen, S.G. & Lauer, K.J., (eds.) (2001) Perceptions of the best worst climates for creativity: preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal*, (13), 171–183.
- [6] Kilbourne, L.M. & Woodman, R. (1999) Barriers to Organizational Creativity, in: R. Purser & A. Montuori, (eds.), *Social Creativity in Organizations*, Cresskill, NJ: Hampton Press, 125–150.
- [7] Nęcka, E. (1999) Postawy wobec kreatywności w miejscu pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, (5), 69–76.
- [8] Nęcka, E. (2001) *Psychologia twórczości*, Gdańsk.
- [9] West, M.A. (2000) *Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- [10] Szmidt, K.J. (2010) *ABC kreatywności*. Warszawa: Wydawnictwo Difin, 22.